

**Inhoudsopgave**

<b>1 Voorontwerp van Relancewet: enkele belangrijke topics toegelicht! .....</b>	<b>2</b>
1.1 Hoger belastbaar voordeel voor “valse hybrides” .....	2
1.2 Uitbreiding van de vrijstelling van doorstorting bedrijfsvoorheffing voor ploegenarbeid .....	4
1.3 Vrijstelling doorstorting van bedrijfsvoorheffing voor wetenschappelijk onderzoek ook voor professionele bachelors.....	5
1.4 Wijziging van de opzeggingstermijnen in het begin van de arbeidsrelatie .....	7
1.5 Opheffing van de bestaande sectorale verboden op de inzet van uitzendkrachten .....	8
1.6 Verlenging referteperiode waarborg Sluitingsfonds.....	9
1.7 Subsidiëring van burn-out preventieplannen .....	10
1.8 Verplicht overleg omtrent de-connectie en gebruik van digitale communicatiemiddelen .....	11
1.9 Starterjobs voor jongeren.....	12
1.10 Onbelast bijverdienen.....	13
1.11 Bron.....	15

# 1 Voorontwerp van Relancewet: enkele belangrijke topics toegelicht!

Het voorontwerp van de wet betreffende de economische relance en de versterking van de sociale cohesie (of de Relancewet) voorziet een aantal nieuwigheden voor 2018.

Hierna wordt gepoogd op beknopte wijze de belangrijkste nieuwigheden toe te lichten.

## 1.1 Hoger belastbaar voordeel voor “valse hybrides”

### 1.1.1 Waarover gaat het?

De Regering beoogt het gebruik van “valse hybrides” te bestrijden. Het gaat om voertuigen die deels werken op brandstof en deels op een oplaadbare elektrische batterij, maar waarvan de capaciteit van de elektrische batterij geen aanzienlijk gebruik van het voertuig toelaat via deze energiebron.

De regeling wordt beperkt tot oplaadbare hybride voertuigen (zgn. plug-in hybrides) waarbij de elektrische batterij wordt herladen door het voertuig aan te sluiten op een externe energiebron. Bij dergelijke wagens laat de batterij slechts een beperkte autonomie toe en wordt bijna uitsluitend de aandrijving via brandstof gebruikt en amper tot nooit de aandrijving via de elektrische batterij.

De CO<sub>2</sub>-uitstoot met betrekking tot deze voertuigen die gebruikt wordt bij het berekenen van het voordeel alle aard (VAA) wijkt dus ver af van de werkelijke CO<sub>2</sub>-uitstoot ten gevolge van het eigenlijk gebruik.

### 1.1.2 Welke wijziging wordt voorzien?

Het forfaitair voordeel wordt berekend door een CO<sub>2</sub>-percentage toe te passen op zes zevenden van de cataloguswaarde van het kosteloos ter beschikking gestelde voertuig.

De berekening van het belastbaar voordeel alle aard wordt aangepast in die zin dat, indien een vanaf 1 januari 2018 aangekocht oplaadbaar hybride voertuig uitgerust is met een elektrische batterij die een energiecapaciteit heeft van minder dan 0,6 kWh per 100 kilogram van het wagentgewicht, de in aanmerking te nemen uitstoot van het betrokken voertuig gelijk is aan deze van het **overeenstemmende voertuig** dat voorzien is van een motor die uitsluitend gebruik maakt van dezelfde brandstof.

Indien er geen overeenstemmend voertuig bestaat dat uitsluitend voorzien is van een motor die gebruik maakt van dezelfde brandstof, wordt de uitstootwaarde vermenigvuldigd met 2,5.

Onder “oplaadbaar hybride voertuig” wordt verstaan een voertuig dat zowel is uitgerust met een brandstofmotor als een elektrische batterij die opgeladen kan worden via een aansluiting op een externe energiebron buiten het voertuig.

Daarnaast wordt een analoge maatregel aangenomen wat betreft de aftrekbaarheid van kosten van voertuigen.

### 1.1.3 Voorbeeld

De CO<sub>2</sub>-uitstoot van een Porsche Panamera 4 E-Hybrid bedraagt volgens de catalogus 56 g/km. Op basis van de huidige formule betekent dit een voordeel alle aard van 322,14 EUR per maand of 3.865,64 EUR per jaar.

De nieuwe regeling voorziet een berekening op basis van een overeenstemmend niet-hybride/elektrisch voertuig. De berekening zal dus gebeuren rekening houdend met de CO<sub>2</sub>-uitstoot van een standaard Porsche Panamera 4, nl. 175 g/km. Dit geeft een voordeel alle aard van 874,87 EUR per maand of 10.498,48 EUR per jaar.

### 1.1.4 Inwerkingtreding

Deze maatregel treedt in werking op **1 januari 2018**.

In ieder geval, teneinde de rechtszekerheid te bewaren, zullen de hybride voertuigen die worden aangekocht vóór 1 januari 2018, in de toekomst kunnen blijven genieten van het huidige van toepassing zijnde regime.

## 1.2 Uitbreiding van de vrijstelling van doorstorting bedrijfsvoorheffing voor ploegenarbeid

### 1.2.1 Waarover gaat het?

Voor werknemers die ploegen- of nachtarbeid verrichten, kan de werkgever onder bepaalde voorwaarden een vrijstelling van doorstorting van bedrijfsvoorheffing genieten. Dit betekent dat (een deel van) de bedrijfsvoorheffing die wordt ingehouden bij de werknemer, niet moet worden doorgestort aan de schatkist. Op die manier wordt ten behoeve van de werkgever een vermindering van de loonkost gerealiseerd.

### 1.2.2 Welke wijziging wordt voorzien?

Deze lastenvermindering wordt uitgebreid naar **ploegenarbeid op werven** (werken in onroerende staat).

### 1.2.3 Waarom deze maatregel?

De doelstelling kadert voornamelijk in de strijd tegen sociale fraude en sociale dumping binnen de bouwsector. Door een vermindering van de loonkost moet reguliere arbeid aantrekkelijker worden.

### 1.2.4 Hoe wordt deze wijziging uitgewerkt?

Er wordt een **bijkomende definitie** van **ploegenarbeid** geformuleerd waarbij twee voorwaarden van belang zijn:

1. De onderneming verricht het werk in één of meerdere **ploegen** van minstens twee personen, die hetzelfde of complementair werk doen zowel qua inhoud als qua aanvang. Merk op dat één ploeg (bv. dagploeg) volstaat.
2. Het gaat om **werken in onroerende staat** (art. 20, §2, KB nr. 1 van 29.12.1992). Dit zijn alle werken die betrekking hebben op het bouwen, het verbouwen, het afwerken, het inrichten, het herstellen, het onderhouden, het reinigen en het afbreken, geheel of ten dele, van een onroerend goed alsmede elke handeling die erin bestaat een roerend goed te leveren en het meteen op zodanige wijze aan te brengen aan een onroerend goed dat het onroerend uit zijn aard wordt.

De betaling van een ploegenpremie is niet vereist. Een **minimaal brutoloon** van **13,75 EUR** wordt immers gelijkgesteld met een ploegenpremie. Dit bedrag wordt jaarlijks geïndexeerd.

Deze vrijstelling van bedrijfsvoorheffing geldt enkel voor de belastbare bezoldigingen van de werknemers die in ploegverband werken in onroerende staat verrichten op locatie.

Het **vrijstellingspercentage** wordt om budgettaire redenen stapsgewijs opgetrokken.

Vanaf	Percentage
-------	------------

01.01.2018	3 %
01.01.2019	6 %
01.01.2020	18 %

### 1.2.5 Nog een aantal onduidelijkheden

Op heden zijn er nog een aantal onduidelijkheden inzake de concrete verwerking/berekening van deze vrijstelling van doorstorting van bedrijfsvoorheffing. Verduidelijkingen worden na eventuele publicatie van de wettelijke teksten verwacht.

### 1.2.6 Wanneer van toepassing?

Deze maatregel zal (onder voorbehoud van wijzigingen en goedkeuring van de ontwerp teksten) van toepassing zijn vanaf **1 januari 2018**.

## 1.3 Vrijstelling doorstorting van bedrijfsvoorheffing voor wetenschappelijk onderzoek ook voor professionele bachelors

### 1.3.1 Waarover gaat het?

De gedeeltelijke vrijstelling van doorstorting van bedrijfsvoorheffing voor wetenschappelijk onderzoek bedraagt momenteel 80 % van de beoogde bezoldigingen.

De vrijstellingsmaatregel is van toepassing op:

1. universiteiten en hogescholen en bepaalde wetenschappelijke fondsen;
2. erkende wetenschappelijke instellingen;
3. ondernemingen die samenwerkingsovereenkomsten hebben met voormelde instellingen;
4. Young Innovative Companies;
5. ondernemingen die onderzoekers met specifieke diploma's tewerkstellen.

Voor de betrokken personeelsleden van de instellingen en ondernemingen vermeld in de nummers 1 t.e.m. 4 stelt de wet geen diplomavereisten, bijgevolg komt een professioneel bachelordiploma eveneens in aanmerking.

Voor de betrokken personeelsleden van de ondernemingen vermeld in nummer 5 worden momenteel slechts specifieke diploma's aanvaard welke in de wet worden opgesomd (minimum masterdiploma).

### 1.3.2 Wat wijzigt er?

De Regering wil de vrijstellingsmaatregel voor ondernemingen die onderzoekers met specifieke diploma's tewerkstellen (nummer 5) nu ook uitbreiden met **professionele bachelordiploma's van specifieke studiegebieden**. Voor de nummers 1 t.e.m. 4 zijn geen wijzigingen voorzien.

Het gaat om bachelordiploma's of een gelijkwaardig diploma in de studiegebieden of combinaties van studiegebieden van:

- voor de Vlaamse gemeenschap:
  - o biotechniek;
  - o gezondheidszorg;
  - o industriële wetenschappen en technologie en nautische wetenschappen;
  - o productontwikkeling;
  - o handelswetenschappen en bedrijfskunde, evenwel beperkt tot de opleidingen die in hoofdzaak gericht zijn op informatica.
- voor de Franstalige gemeenschap:
  - o techniek, evenwel beperkt tot de opleidingen die in hoofdzaak gericht zijn op architectuur, biotechniek, industriële wetenschappen, technologie, nautische wetenschappen, productontwikkeling en informatica.

De maatregel zal gefaseerd in werking treden:

- een vrijstelling van **40 %** op de bezoldigingen die vanaf **1 januari 2018** worden betaald of toegekend aan de houders van hierboven vernoemde diploma's;
- een vrijstelling van **80 %** op de bezoldigingen die vanaf **1 januari 2020** worden betaald of toegekend aan de houders van hierboven vernoemde diploma's.

Omdat het voordeel in hogere mate moet worden toegekend ten behoeve van de tewerkstelling van houders van masterdiploma's (die de intellectuele ontwikkeling dragen), en in mindere mate ten behoeve van de tewerkstelling van houders van professionele bachelordiploma's (die voornamelijk ondersteunende taken uitvoeren), wordt een **beperking** ingevoerd op de vrijstellingsmaatregel, ten aanzien van het aantal tewerkgestelde houders met een masterdiploma.

Het totale bedrag van de vrijstelling is beperkt tot 25 % van het totale bedrag van de vrijstelling van doorstorting van de bedrijfsvoorheffing voor de ondernemingen die bezoldigingen uitbetalen of toekennen aan onderzoekers die zijn tewerkgesteld in onderzoeks- of ontwikkelingsprojecten of – programma's en die een van onderstaande diploma's hebben:

- diploma van doctor in de toegepaste wetenschappen, in de exacte wetenschappen, in de geneeskunde, in de dierengeneeskunde of in de farmaceutische wetenschappen, of van burgerlijk ingenieur;
- diploma van master of een gelijkwaardig diploma in de studiegebieden of combinaties van studiegebieden van in de Vlaamse of Franstalige gemeenschap.

*Nog een aantal onduidelijkheden*

Op heden zijn er nog een aantal onduidelijkheden inzake de concrete verwerking/berekening van deze vrijstelling van doorstorting van bedrijfsvoorheffing. Verduidelijkingen worden na eventuele publicatie van de wettelijke teksten verwacht.

### 1.3.3 Inwerkingtreding

Deze maatregel treedt in werking op **1 januari 2018**.

## 1.4 Wijziging van de opzeggingstermijnen in het begin van de arbeidsrelatie

*Waarover gaat het?*

In het kader van het eenheidsstatuut werden de opzeggingstermijnen voor arbeiders en bedienden sinds 1 januari 2014 geüniformeerd en werd de proefperiode afgeschaft.

Voornamelijk de afschaffing van de proefperiode zorgde voor een (veel) langere opzeggingstermijn tijdens de eerste zes maanden van de arbeidsovereenkomst. Traditioneel werd deze periode immers ingevuld als evaluatieperiode waarbinnen een soepelere beëindiging van de arbeidsovereenkomst mogelijk was.

De Relancewet voorziet in zekere zin een herinvoering van de proefperiode.

### 1.4.1 Wat wijzigt er?

Tijdens de eerste zes maanden van de tewerkstelling wordt de opzeggingstermijn die de werkgever moet respecteren bij opzegging van de arbeidsovereenkomst, verkort.

Anciënniteit	< 1 maand	< 2 maand	< 3 maand	< 4 maand	< 5 maand	< 6 maand
<b>Huidig</b>	2 weken	2 weken	2 weken	4 weken	4 weken	4 weken
<b>Toekomst</b>	1 week	1 week	1 week	3 weken	4 weken	5 weken

De opzeggingen die betekend werden vóór de inwerkingtreding van deze maatregel behouden al hun gevolgen.

### 1.4.2 Vanaf wanneer?

Deze maatregel treedt in werking op de eerste dag van de tweede maand na die waarin het is bekendgemaakt in het Belgisch Staatsblad.

## 1.5 Opheffing van de bestaande sectorale verboden op de inzet van uitzendkrachten

### 1.5.1 Waarover gaat het?

Op heden bestaat er in twee sectoren een algemeen verbod op de inzet van uitzendkrachten:

- Binnenscheepvaart (KB 13.12.1999);
- Verhuissector (art. 18, CAO nr. 36 van 27.11.1981).

De Regering heeft beslist om uitzendarbeid in alle sectoren van de privésector toe te laten.

### 1.5.2 Welke wijziging wordt voorzien?

In de Wet van 24 juli 1987 betreffende de tijdelijke arbeid, de uitzendarbeid en het ter beschikking stellen van werknemers ten behoeve van gebruikers wordt een bepaling opgenomen die stelt dat het verboden is om bepalingen in collectieve arbeidsovereenkomsten te voorzien die voor bepaalde bedrijfstakken een algemeen verbod op de tewerkstelling van uitzendkrachten instellen.

### 1.5.3 Vanaf wanneer?

Deze maatregel treedt in werking de 10<sup>de</sup> dag na de bekendmaking in het Belgisch Staatsblad.



## 1.6 Verlenging referteperiode waarborg Sluitingsfonds

### 1.6.1 Waarover gaat het?

Het Sluitingsfonds heeft als taak de werknemers te vergoeden die getroffen zijn door een faillissement of een vereffening van een onderneming en waarbij de werkgever in gebreke blijft de aan de werknemer verschuldigde vergoedingen te betalen. Werknemers kunnen daartoe een schuldvordering indienen bij de griffie van de Rechtbank van Koophandel die het faillissement of de vereffening heeft uitgesproken.

Echter, het Fonds kan pas optreden als garantiefonds indien binnen een bepaalde periode (= referteperiode) een einde is gekomen aan de arbeidsovereenkomst van de betrokken werknemer.

Deze referteperiode begint te lopen vanaf de dertiende maand vóór de wettelijke sluitingsdatum en eindigt twaalf maanden (3 jaar in geval van werknemers die deelnemen aan de vereffeningswerkzaamheden van de onderneming) na de wettelijke sluitingsdatum.

[-----13m-----] sluitingsdatum [-----12m-----]

[\_\_\_\_\_25m\_\_\_\_\_]

### 1.6.2 Welke wijziging wordt voorzien?

De referteperiode waarbinnen aan de arbeidsovereenkomst een einde moet zijn gekomen opdat de werknemer kan genieten van de garantie van het Sluitingsfonds voor zijn lonen, vergoedingen en voordelen in geval van sluiting van de onderneming waarin hij is tewerkgesteld, wordt gewijzigd.

De wijziging van de referteperiode geldt enkel voor de werknemers die de verjaringstermijn ten aanzien van hun werkgever hebben gestuit door middel van een officiële ingebrekestelling (bedoeld in art. 2244 BW).

Opdat deze werknemers de garantie van het Sluitingsfonds zouden kunnen genieten voor hun lonen, vergoedingen en voordelen moet aan hun arbeidsovereenkomst voortaan een einde zijn gekomen in de loop van **25 maanden** (i.p.v. 13 maanden) voorafgaand aan de sluitingsdatum tot het einde van een periode van 12 maanden na de sluitingsdatum.

[-----25m-----] sluitingsdatum [-----12m-----]

[\_\_\_\_\_37m\_\_\_\_\_]

### 1.6.3 Vanaf wanneer?

Deze maatregel treedt in werking de 10<sup>de</sup> dag na de bekendmaking in het Belgisch Staatsblad.

## 1.7 Subsidiëring van burn-out preventieplannen

### 1.7.1 Waarover gaat het?

Aangezien op heden het fenomeen "burn-out" een steeds groter aandeel (+- 35%) uitmaakt van de afwezigheidsredenen van langdurig arbeidsongeschikte werknemers, wil de regering speciale aandacht besteden aan de preventie ervan.

### 1.7.2 Welke wijziging wordt voorzien?

De opbrengst van de werkgeversbijdrage voor risicogroepen zal voortaan ook kunnen worden gebruikt ter financiering van projecten gericht op de preventie van burn-out. De voorwaarden en modaliteiten zullen door een Koninklijk Besluit worden vastgesteld.

### 1.7.3 Wie kan een subsidie aanvragen?

De projecten kunnen worden ingediend op sectorniveau (via de paritaire comités) of door individuele ondernemingen.

### 1.7.4 Over welke preventieplannen gaat het?

De preventieplannen moeten steeds de primaire preventie op collectief niveau tot doel hebben. Ze hebben dus geen betrekking op individuele personen. Zij moeten beschouwd worden als een aanvulling op de wettelijke bepalingen inzake psychosociale risico's. Dit betekent dat ook de projecten niet mogen aangewend worden voor de uitvoering van wettelijk verplichte opdrachten die toegewezen zijn aan de preventieadviseurs van de interne en externe diensten voor preventie en bescherming op het werk, maar dat er wel aanvullend en in samenwerking met deze bestaande structuren moet worden gewerkt.

De projecten kunnen variëren naargelang de specifieke risico's verbonden aan de onderscheiden sectoren of ondernemingen (bv. contact met derden, strikte deadlines, mentaal zware omstandigheden, enz.). Het kan bijvoorbeeld gaan om het organiseren van opleidingen (zoals een training van leidinggevenden), infodagen, het uitwerken van sensibiliseringsacties, het uitwerken van tools (sensibilisering, vroegtijdige opsporing, diagnose), websites, brochures, het uitwisselen van goede praktijken of het opzetten van kenniscentra.

### 1.7.5 Vanaf wanneer?

Deze maatregel treedt in werking op **1 januari 2018**.

## 1.8 Verplicht overleg omtrent de-connectie en gebruik van digitale communicatiemiddelen

### 1.8.1 Waarover gaat het?

Deze maatregel heeft tot doel om werkgevers ertoe aan te zetten om overleg te plegen over het gebruik van digitale werkmiddelen (zoals pc, laptop, gsm, tablet, ...) en daaromtrent duidelijke afspraken op maat van de onderneming te maken.

### 1.8.2 Welke wijziging wordt voorzien?

Elke werkgever (die valt onder de wet van 5 december 1968 betreffende de collectieve arbeidsovereenkomsten en de paritaire comités) **moet** op **regelmatige tijdstippen**, en telkens wanneer de werknemersvertegenwoordigers in het Comité voor preventie en bescherming op het werk (CPBW) erom verzoeken, een **overleg** houden over **de-connectie van het werk** en het **gebruik van digitale communicatiemiddelen**.

Het comité kan op basis van dit overleg aan de werkgever voorstellen formuleren en adviezen uitbrengen.

Is er in de onderneming geen CPBW, dan is het de taak van de vakbondsafvaardiging om de opdrachten van het comité uit te oefenen.

Is er ook geen vakbondsafvaardiging, dan nemen de werknemers zelf rechtstreeks deel aan de behandeling van vraagstukken die betrekking hebben op het welzijn van de werknemers bij de uitvoering van hun werk.

De afspraken die in voorkomend geval voortvloeien uit het overleg, kunnen worden ingevoerd in het arbeidsreglement.

### 1.8.3 Inwerkingtreding?

Deze verplichting treedt in werking 10 dagen na publicatie in het Belgisch Staatsblad.

## 1.9 Starterjobs voor jongeren

### 1.9.1 Waarover gaat het?

Aangezien de werkloosheid bij jongeren op een te hoog peil staat, wil de Regering de werkgelegenheidskansen van deze doelgroep verhogen door werkgevers toe te laten de jongeren zonder werkervaring aan te werven aan een brutoloon dat lager ligt dan de actueel geldende minimumlonen, zonder dat dit moet leiden tot een daling van het nettoloon van de jongere zelf.

### 1.9.2 Welke wijziging wordt voorzien?

De aanwerving van jonge werknemers wordt gestimuleerd door implementatie van:

**1. een vermindering van het brutoloon**

- o 6 % tot 20 jaar;
- o 12 % tot 19 jaar;
- o 18 % tot 18 jaar.

**2. een forfaitaire netto-toeslag**

Er wordt een forfaitaire toeslag vastgesteld o.b.v. het minimumloon. Deze toeslag is vrij van RSZ en bedrijfsvoorheffing. De werkgever betaalt deze toeslag maar kan deze in mindering brengen van de bedrijfsvoorheffing die hij aan de Schatkist moet doorstorten.

Door deze maatregel daalt de kostprijs voor de werkgever, maar is er geen verlies aan nettoloon voor de jonge werknemer.

### 1.9.3 Geen verplichting

De vermindering is geen verplichting. Het biedt aan de werkgever de mogelijkheid om de lonen van jongeren zonder werkervaring te verminderen, maar het staat de werkgever vrij om deze vermindering niet toe te passen.

### 1.9.4 Inwerkingtreding?

Deze maatregel treedt in werking op **1 juli 2018** en is van toepassing op de arbeidsovereenkomsten die vanaf 1 juli 2018 worden afgesloten.

## 1.10 Onbelast bijverdienen

### 1.10.1 Waarover gaat het?

De bedoeling is dat iedereen die reeds een hoofdstatuut heeft (werknemer, zelfstandige of gepensioneerde) onbelast 6.000 EUR op jaarbasis (max. 1.000 EUR per maand) kan bijklussen.

Op het moment van schrijven wordt deze maatregel nog bediscussieerd. Om die reden beperken we ons hieronder tot een weergave van de principes van de voorgestelde wijzigingen.

*Welke wijziging wordt voorzien?*

Dit specifiek regime wordt uitgewerkt op basis van drie pijlers:

1. Het verenigingswerk;
2. De occasionele diensten tussen burgers;
3. De deeleconomie via erkend platform.

Aangezien de derde pijler reeds bestaat zijn enkel de eerste twee pijlers nieuw.

#### 1.10.1.1 Het verenigingswerk

Het begrip 'verenigingswerk' verwijst naar elke vorm van arbeid in de publieke of private non-profitsector, die niet als vrijwilliger, maar tegen een **beperkte vergoeding** wordt verricht ten behoeve van anderen of van de samenleving. Dit gebeurt steeds via **organisatie** (georganiseerd verband). Het verenigingswerk onderscheidt zich, enerzijds, van het vrijwilligerswerk en, anderzijds, van de professionele arbeid binnen een reguliere arbeidsmarkt of als zelfstandige ondernemer.

Het verenigingswerk is gefundeerd op onderstaande **principes**:

- Eigen statuut:
  - o Verenigingswerkers ressorteren niet onder het toepassingsgebied van de arbeidswetgeving en bouwen in die hoedanigheid geen sociale rechten op;
  - o Er werd een specifieke bescherming voorzien, o.a. op het vlak van de aansprakelijkheid, het welzijn en de verzekeringstechnische bescherming;
  - o Er moet een specifieke "overeenkomst inzake verenigingswerk" worden afgesloten.
- Voordelige maar beperkte vergoeding:
  - o Op de vergoeding van verenigingswerk worden geen sociale bijdragen of belastingen geheven;
  - o de vergoeding van verenigingswerk mag het wettelijk vastgelegde maximumbedrag per kalenderjaar niet overschrijden. Dit maximumbedrag wordt aangepast aan de evolutie van het indexcijfer en bedraagt in termen van vandaag maximaal 6.000 EUR netto per kalenderjaar (over de drie pijlers heen). Op het moment dat de grens wordt overschreden, dienen alle inkomsten als beroepsinkomsten te worden beschouwd en vervalt de vrijstelling van sociale bijdragen.
- Cumulatie van activiteiten:
  - o Verrichters van verenigingswerk mogen niet in een zelfde tijdspanne als vrijwilliger, werknemer, zelfstandige of ambtenaar zijn verbonden met dezelfde organisatie.

- o Het wordt hen wel toegelaten om binnen een zelfde tijdspanne hun verenigingswerk te combineren met een ander verenigingswerk of met vrijwilligerswerk voor zover voor deze laatste geen kostenvergoeding wordt toegekend.

De organisatie of de feitelijke vereniging die beroep doet op de verenigingswerker moet een elektronische toepassing gebruiken die, voor ieder van deze personen, het exacte moment van begin en einde van de prestaties en de er aan verbonden vergoeding registreert en bijhoudt.

#### 1.10.1.2 Occasionele diensten tussen burgers

Met 'occasionele diensten' wordt bedoeld de beperkte prestaties die burgers onder elkaar verrichten. Het grote verschil met het verenigingswerk bestaat erin dat de prestaties niet via een organisatie worden geleverd, maar **rechtstreeks tussen burgers**.

Om een effectieve controle mogelijk te maken dienen deze prestaties, net zoals het verenigingswerk, **voorafgaandelijk** te worden **aangegeven**.

Het maximale plafond van 6.000 EUR per jaar en 1.000 EUR per maand geldt hier ook en wordt op het moment van de aangifte (in een elektronische tool) gecontroleerd.

De inkomsten dienen bij overschrijding volledig als beroepsinkomsten te worden beschouwd. Wat de sociale zekerheid betreft wordt een wettelijk vermoeden ingevoerd dat deze prestaties onder het zelfstandigenstatuut vallen.

##### 1. **Deeleconomie via erkend platform**

Het stelsel van de deeleconomie blijft verder bestaan. Aangezien deze vanaf 1 januari 2018 zal ressorteren onder het fiscaal regime van het "onbelast bijverdienen" wordt het afzonderlijke fiscale stelsel dat hiertoe op heden bestaat, afgeschaft.

#### 1.10.2 Inwerkingtreding

Deze wijziging wordt voorzien om in werking te treden op **1 januari 2018**.

## 1.11 Bron

- *Voorontwerp van wet betreffende de economische relance en de versterking van de sociale cohesie.*